

Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования
«Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины»

С. Д. Предыбайло

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Практическое руководство
для управляемой самостоятельной работы
иностранных студентов специальности
1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии»

Гомель
ГГУ им. Ф. Скорины
2016

УДК 316.334.22(076)
ББК 60. 561.23я73
П711

Рецензенты:

кандидат экономических наук Е. А. Западнюк,
кандидат экономических наук Е. В. Курьян

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом
учреждения образования «Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины»

Предыбайло, С. Д.

П711 Социология труда: практическое руководство /
С. Д. Предыбайло ; М-во образования Республики Беларусь,
Гомельский гос. ун-т им. Ф. Скорины. – Гомель: ГГУ
им. Ф. Скорины, 2016. – 46 с.
ISBN 978-985-577-107-5

Данное практическое руководство рассматривает основные вопросы дисциплины «Социология труда», к числу которых относятся общие теоретические основы предмета, основные этапы развития социологии труда, социальные аспекты рынка труда, понятие и составляющие трудового потенциала, социологический анализ организации совместной трудовой деятельности, мотивации и стимулирования труда, специфика социально-трудовых отношений, особенности проведения прикладных исследований.

Издание предназначено для самостоятельной управляемой работы иностранных студентов специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» специализации 1-25 01 07 01 «Экономика труда». Также может быть использовано при подготовке к учебным занятиям и выполнении индивидуальной работы студентами дневной и заочной формы обучения названной специальности.

УДК 316.334.22(076)
ББК 60. 561.23я73

ISBN 978-985-577-107-5

© Предыбайло С. Д., 2016
© Учреждение образования «Гомельский
государственный университет
имени Франциска Скорины», 2016

Оглавление

Предисловие.....	4
Тема 1. Труд как объект социологического исследования.....	5
Тема 2. Рынок труда и его социальные аспекты.....	8
Тема 3. Институциональная организация совместной трудовой деятельности.....	14
Тема 4. Трудовая среда и трудовая адаптация работников.....	19
Тема 5. Трудовой потенциал, его элементы и показатели оценки.....	23
Тема 6. Социологический анализ мотивации и стимулирования труда.....	27
Тема 7. Социально-трудовые отношения и социальная защита работников.....	32
Тема 8. Прикладные исследования в социологии труда.....	40
Литература.....	46

Предисловие

Социология труда – часть общей социологии, предметом изучения которой является многообразная совокупность социально-трудовых отношений и социальных процессов в сфере труда. Исследования в социологии труда служат для выявления социальных резервов повышения эффективности трудовой деятельности наряду с обеспечением условий развития работников, удовлетворения их потребностей, формирования позитивных внутриколлективных отношений.

Целью дисциплины компонента учреждения высшего образования «Социология труда» является формирование у студентов научно обоснованных представлений об основных закономерностях трудовой деятельности, овладение умениями и навыками социологического описания и практически-ориентированного социального анализа процессов труда и занятости.

Данное практическое руководство рассматривает основные вопросы дисциплины «Социология труда», к числу которых относятся общие теоретические основы предмета, основные этапы развития социологии труда, социальные аспекты рынка труда, понятие и составляющие трудового потенциала, социологический анализ организации совместной трудовой деятельности, мотивации и стимулирования труда, специфика социально-трудовых отношений, особенности проведения прикладных исследований.

Практическое руководство предназначено для самостоятельной управляемой работы иностранных студентов специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» специализации 1-25 01 07 01 «Экономика труда». Также может быть использовано при подготовке к учебным занятиям и выполнении индивидуальной работы студентами дневной и заочной форм обучения названной специальности.

Тема 1. Труд как объект социологического исследования

- 1.1 Введение в дисциплину «Социология труда».
- 1.2 Основные этапы в развитии социологии труда.
- 1.3 Роль труда в развитии человека и общества, его социальные аспекты и сущность.
- 1.4 Процесс труда: понятие и структура.

1.1 Введение в дисциплину «Социология труда»

Социология труда – это исследование функционирования и социальных аспектов рынка труда.

Цель социологии труда – это исследование социальных процессов рынка труда и разработка рекомендаций, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

Задачи социологии труда:

- изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации;
- анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;
- поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника;
- оптимальное сочетание моральных и материальных стимулов и совершенствование отношения к труду в условиях рынка;
- усиление социального контроля и борьба с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда;
- изучение причин и выработка системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;
- создание системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе, трудовой организации и т. д.

Социология труда находится в связи с другими науками. К наукам *социологического профиля* относятся экономическая социология, социология города, социология организаций, социология личности, промышленная социология и пр. К наукам *несоциологического профиля* – экономика труда, демография, трудовое право, психология и т. д.

1.2 Основные этапы в развитии социологии труда

Отечественная социология труда прошла в своем развитии четыре *этапа*:

- дореволюционный;
- постреволюционный;
- послевоенный;
- современный.

Дореволюционный период начинается приблизительно с середины 19 в. и заканчивается 1917 г. Впервые вопрос о роли труда в жизни общества, его характере и содержании, социальных последствиях и формах поставили представители государственной школы: К. Д. Кавелин, С. М. Соловьев, Б. Н. Чичерин, В. И. Сергеевич, П. Н. Милюков. В 40–80-е гг. 19 в. начинает зарождаться аграрная социология – одна из ветвей социологии труда. Индустриальная социология зародилась в конце 19 в. Появляются фундаментальные труды о социальном положении рабочего класса в России, предпринимаются попытки провести массовые обследования предприятий. Завершением первого этапа надо считать создание религиозно-космической концепции труда С. Н. Булгакова.

Второй этап – **постреволюционный** – ограничен 20-ми гг. 20 в. и характеризуется расцветом советской психотехники и социальной инженерии. Это время доминирования прикладных исследований в области менеджмента и научной организации труда, которые проводились в ряде крупных институтов Петербурга, Москвы, Харькова, Казани, Таганрога. На фоне теоретиков и практиков постреволюционного периода, таких как Н. Кондратьев, Ф. Дунаевский, С. Струмилин, Н. Витке и др., выделяется своей масштабностью фигура А. Гастева.

Третий этап – **послевоенный** – начался в конце 50-х – начале 60-х гг. фактически с нуля. Преемственность поколений была нарушена. В теоретической сфере все еще торжествовали принципы утопического социализма, но в области методики, эмпирических исследований и частных теоретических открытий был достигнут сопоставимый международный уровень. К числу ведущих социологов труда можно отнести Ю. Н. Давыдова, А. Г. Здравомыслова, Н. Ф. Наумову, Г. В. Осипова, В. А. Ядова, Е. М. Бабосова, Г. Н. Соколовскую и пр.

Современный этап развития социологии труда начался в 1990-е гг. – эпоху перехода к рыночным отношениям. Появились новые направления исследования: экономическая социология, маркетинговые исследования и социальная работа. Среди новых проблем, изучаемых социологами, следует отметить трудовые конфликты и забастовки рабочих, экономическую преступность и ее социальные последствия, рынок и поведение потребителей,

занятость и безработицу, рабочее движение, предпринимательство, приватизацию, экономическую социологию.

1.3 Роль труда в развитии человека и общества, его социальные аспекты и сущность

Труд – это целесообразная деятельность людей, являющаяся необходимым условием их существования.

Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают способности, пополняют и обогащают знания. Творческий характер труда находит выражение в появлении новых идей, прогрессивных технологиях, высокопроизводительных орудиях труда, новых видах продукции, материалов.

Социальные аспекты труда воплощаются в том, что:

- труд есть процесс, в котором человек своей деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой;
- человек в процессе труда, воздействуя на природу для удовлетворения своих потребностей, не только создает материальные и духовные блага, но и меняется сам: развивает способности, вырабатывает необходимые социальные качества, формирует себя как личность.

Наиболее полно **социальная сущность труда** раскрывается в категории «содержание труда».

Содержание труда – это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда (сырье, материалы), средствами труда (инструменты, оборудование) и формой организации производственного процесса.

Важной социальной характеристикой труда являются его **условия** – это такие факторы производственной среды, которые оказывают неодинаковое влияние на здоровье и самочувствие работников. Условия труда подразделяются на нормальные, неблагоприятные и вредные.

1.4 Процесс труда: понятие и структура

Процесс труда – сложное явление, основными формами проявления которого выступают затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства и производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия

в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителем и подчиненным).

Процесс труда имеет свою социально-психологическую *структуру*. Ее можно представить следующим образом:

- *цель* – идеальный план действий работника, осознанный образ ожидаемого результата;
- *отношение к труду* – ощущение осмысленности труда и стремление переформировать окружающий мир по собственному плану;
- *стимулы труда* – внешние факторы, побуждающие к трудовой активности (заработная плата, отпуск, благодарность);
- *мотивы труда* – внутренние факторы, потребности, осознаваемые как нечто важное (потребность в питании, безопасности, самоуважении);
- *ценности и ценностные ориентации* – эстетические регуляторы трудовой деятельности, характеризующие общие ориентиры личности;
- *удовлетворенность трудом* – эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между претензиями работника (запросами, потребностями) и оценкой степени их реализации.

Вопросы для самоконтроля

- 1 Какова цель дисциплины социология труда?
- 2 Перечислите задачи изучения дисциплины социология труда.
- 3 Назовите науки социологического и несоциологического профиля, связанные с социологией труда.
- 4 Перечислите основные этапы развития социологии труда.
- 5 Охарактеризуйте роль труда в развитии человека и общества.
- 6 Раскройте понятие «социальная сущность труда».
- 7 Перечислите элементы структуры процесса труда.

Тема 2. Рынок труда и его социальные аспекты

- 2.1 Понятие и структура трудовых ресурсов, детерминанты их изменения.
- 2.2 Мобильность рабочей силы и ее влияние на рынок труда.
- 2.3 Рынок труда: сущность, содержание и структура.
- 2.4 Понятие занятости населения, ее формы.
- 2.5 Безработица: сущность, типы, социально-экономические последствия.
- 2.6 Регулирование и организация занятости населения.

2.1 Понятие и структура трудовых ресурсов, детерминанты их изменения

Трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги.

Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста. Возраст выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы. В Беларуси трудоспособным возрастом считается: у мужчин 16–59 лет включительно и у женщин 16–54 года.

В **состав трудовых ресурсов** включаются:

- *экономически активное население* – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, которая включает занятых и безработных;

- *экономически неактивное население* – часть населения, которая по возрасту должна участвовать в трудовой деятельности, но по объективным причинам этого не делает (среди населения в трудоспособном возрасте это лица, обучающиеся в дневных учебных заведениях и не занятые никакой деятельностью, кроме учебы, лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и т. п.; среди населения, не входящего в состав трудовых ресурсов, – лица, получающие пенсии и не занятые никакой деятельностью, инвалиды).

Структура трудовых ресурсов включает различные компоненты, характеризующие те или иные стороны трудовых ресурсов: пол, возраст, образование, стаж работы, национальность, профессия, религия и пр.

Существуют следующие **детерминанты** (причины) изменения численности и структуры трудовых ресурсов:

- процессы воспроизводства населения, а именно: рождаемость, смертность и миграция;
- отраслевая ориентация экономики страны;
- изменение спроса и предложения на рынке труда;
- политическая и экономическая стабильность в стране и пр.

2.2 Мобильность рабочей силы и ее влияние на рынок труда

Мобильность отражает готовность и возможность населения изменять социальный статус, профессиональную принадлежность и место проживания.

Мобильность рабочей силы подразделяется:

- на *социально-профессиональную мобильность* – это процесс изменения содержания трудовой деятельности;
- на *территориальную мобильность* – это миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения.

Различают два **типа миграции**:

- *внешняя миграция* происходит при пересечении государственной границы (*эмиграция* – это отток населения за пределы государства; *иммиграция* – это приток населения на территорию государства);
- *внутренняя миграция* – это миграция внутри страны.

В зависимости от действия различных факторов и условий миграция населения может быть различных **видов**:

- внутрирайонная и межрайонная, внутриобластная и межобластная;
- безвозвратная (постоянная) и возвратная (временная);
- добровольная и вынужденная;
- сезонная и маятниковая;
- законная и незаконная;
- самостоятельная и организованная.

Причины миграции можно сгруппировать следующим образом:

- природно-климатические (средняя температура, экологическая обстановка);
- социально-экономические (возможность трудоустройства и получения жилья, уровень заработной платы, развития инфраструктуры).

2.3 Рынок труда: сущность, содержание и структура

Рынок труда представляет собой систему общественных отношений о согласовании интересов работодателей (спрос на труд) и наемной рабочей силы (предложение труда).

Рынок труда имеет ряд важных **особенностей**:

- неотделимость прав собственности на труд от его владельца;
- большую продолжительность контакта продавца и покупателя;
- наличие и действие неденежных аспектов сделки (условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе);
- наличие большого числа институциональных структур особого рода (трудовое законодательство, профсоюзы, службы занятости и пр.);
- высокую степень индивидуализации сделок.

Элементы рынка труда:

а) субъекты рынка труда:

- 1) работодатели;

2) наемные работники;

б) *конъюнктура* рынка труда – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. Может быть трех типов:

1) *трудодефицитным* (рынок труда испытывает недостаток предложения труда);

2) *трудоизбыточным* (на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда);

3) *равновесным* (спрос на труд соответствует его предложению);

в) *инфраструктура* рынка труда – это службы занятости, кадровые отделы предприятий, общественные организации и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда;

г) *сегментация* рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. К ним относятся:

1) *первичный рынок труда* – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т. п.;

2) *вторичный рынок труда* характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения;

3) *внутренний рынок труда* – система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия;

4) *внешний рынок труда* – это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли.

2.4 Понятие занятости населения, ее формы

Занятость – это деятельность людей, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход).

Занятыми считаются граждане:

– работающие по трудовому договору, имеющие иную оплачиваемую работу, включая временные, сезонные работы;

– самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе индивидуально-трудовой деятельностью (фермеры, писатели и др.);

– военнослужащие любых родов войск, служащие в органах внутренних дел;

– временно отсутствующие на работе (отпуск, болезнь, переподготовка и т. п.);

– выполняющие работы по договорам подряда.

Формы занятости:

– *полная занятость* – это обеспеченность профессиональным трудом в течение времени нормальной продолжительности, который приносит доход личности и достойное существование ему и его семье;

– *продуктивная занятость* предполагает такой труд, который является экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества и должен приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные человека условия жизни;

– *формальная занятость* – занятость, которая предполагает содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы;

– *частичная занятость*, основанная на использовании рабочей силы в течение времени ненормальной или нестандартной продолжительности (сезонная работа, занятость в течение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, чередование на рабочем месте);

– *самозанятость* предполагает самостоятельный поиск трудовых занятий и создание рабочих мест отдельными гражданами за счет их собственных средств в целях получения постоянного или временного дохода и удовлетворения личных потребностей в самореализации.

2.5 Безработица: сущность, типы, социально-экономические последствия

Под *безработицей* обычно понимается несоответствие на рынке труда, когда предложение труда превышает спрос.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Типы безработицы:

– *фрикционная безработица* связана с изменением в предложении труда;

– *структурная безработица* заключается в изменении со временем структуры потребительского спроса и технологии, которые влекут за собой изменения структуры общего спроса на труд;

– *циклическая безработица* — это безработица, которая вызывается спадом производства, снижением инвестиций в экономику. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет;

– *скрытая безработица*, главная причина которой спад производства и неадекватное ему сокращение занятости. К *официальной скрытой безработице* относятся регистрируемые статистикой лица находящиеся в административных отпусках по инициативе администрации, а также лица, вынужденные работать в условиях неполного рабочего времени. В *неофициальную скрытую безработицу* следует включать избыточную внутрипроизводственную численность работников и тех, кто ищет работу самостоятельно, не обращаясь в службы занятости.

Социально-экономические **потери безработицы**:

- открытое недоиспользование рабочей силы как фактора производства;
- полная или частичная потеря квалификации;
- подрыв психологического здоровья нации – повышается уровень смертности, число самоубийств, усложняются семейные проблемы;
- сокращается потребительский спрос, то есть недополучение сектором домашних хозяйств части денежного дохода. В свою очередь, государство недополучает налоги.

2.6 Регулирование и организация занятости населения

Политика занятости – система принципов и мер по обеспечению и содействию рациональной, свободно избираемой занятости населения.

Основные **модели политики занятости**:

- *европейская* модель предполагает сокращение числа занятых при повышении производительности труда и, соответственно, дорогостоящую систему пособий для большого количества безработных;
- *скандинавская* модель основывается на обеспечении занятости практически всем трудящимся путем создания рабочих мест в государственном секторе со средними условиями оплаты труда;
- *американская* модель ориентируется на создание рабочих мест, не требующих высокой производительности, для значительной части экономически активного населения. При этом безработица формально уменьшается, но увеличивается количество людей с низкими доходами.

Политика занятости опирается на систему **принципов**:

- обеспечение равных возможностей в трудоустройстве всем трудоспособным гражданам;
- обеспечение мер, направленных на предотвращение безработицы;
- предоставление социальных гарантий и компенсаций безработным;
- содействие и поощрение граждан в развитии их способностей к производительному и творческому труду;
- принятие мер содействия в трудоустройстве граждан с ограниченной трудоспособностью;

– участие профсоюзов и союзов предпринимателей в решении проблем занятости при взаимодействии с государственными органами и пр.

Политика *пассивного* регулирования занятости ограничивается изысканием и использованием средств на определенное возмещение безработным их материальных потерь.

При политике *активного* регулирования государство комплексно регулирует все процессы, происходящие в сфере занятости: подготовку кадров, создание рабочих мест, помощь в трудоустройстве или поиске кандидатов на вакантные места, миграциях и т. д.

Вопросы для самоконтроля

- 1 Дайте определение понятию «трудовые ресурсы».
- 2 Какие существуют детерминанты изменения трудовых ресурсов и их структуры?
- 3 Дайте определение трудовой мобильности и назовите ее виды.
- 4 Какие особенности рынка труда вы знаете?
- 5 Охарактеризуйте элементы рынка труда.
- 6 Какие критерии для отнесения граждан к числу занятых?
- 7 Назовите формы занятости.
- 8 Перечислите типы безработицы.
- 9 Опишите основные модели занятости населения.

Тема 3. Институциональная организация совместной трудовой деятельности

- 3.1 Сущность трудовой организации, ее социальная структура.
- 3.2 Социальные процессы и явления в трудовой организации.
- 3.3 Понятие и структура трудового поведения, его классификация.
- 3.4 Формы трудового поведения, механизм его регулирования.
- 3.5 Социальный контроль в сфере труда.

3.1 Сущность трудовой организации, ее социальная структура

Трудовая организация – это организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой

для всех членов организации цели и для создания определенного общественно необходимого продукта или оказания услуг.

Социальная структура трудовой организации – это ее строение, которое определяется составом и сочетанием в ней различных социальных групп. Благоприятная социальная структура способствует развитию трудовой активности, творческой инициативы, высокой дисциплины труда и росту его эффективности. Неблагоприятная – затрудняет эффективное решение производственных задач.

Разновидности социальной структуры трудовой организации:

- *функционально-производственная структура* складывается из функций, выполняемых работниками, и их функциональных групп: служащих, рабочих, руководителей, охраны и т. д.;
- *национальная структура*;
- *профессионально-квалификационная структура* образуется работниками разных профессиональных групп, подразделяемых по уровню квалификации, образованию, производственному стажу;
- *демографическая структура* трудовой организации определяется ее составом по возрасту, полу.

Типы социальных структур трудовой организации:

- *производственный тип* структуры формируется в зависимости от производственных факторов деятельности людей и включает такие компоненты общей структуры, как функциональную (содержание труда); профессиональную (подготовка и переподготовка кадров); социально-психологическую (межличностные отношения) и управленческую (система управления);
- *непроизводственный тип* структуры возникает, когда члены трудовой организации участвуют в различных видах внепроизводственной деятельности, заполняющей вне рабочее и свободное от работы время работников. К непроизводственной структуре можно отнести значительную часть деятельности общественных, культурных, спортивных и других организаций.

3.2 Социальные процессы и явления в трудовой организации

Под **социальным процессом** в трудовой организации понимается последовательная смена социальной организации в целом или отдельных ее структурных элементов.

Эта смена может быть *прогрессивной*, когда она отвечает требованиям общественного прогресса и направлена на реализацию прогрессивных целей; *регрессивной*, когда идет разрушение имеющихся структур и не предлагается ничего нового взамен; *изменения в рамках сохранения исходного*

состояния. Все эти процессы можно сгруппировать и классифицировать в трудовой организации в три основные группы.

1-я группа – процессы формирования и развития организации как целостной социальной общности. Они включают в себя: прогнозирование потребности в кадрах; подбор и расстановку кадров; адаптацию работников; стабилизацию коллектива.

2-я группа – процессы изменения условий и качества труда и жизни членов коллектива. Сюда входят изменения: условий использования трудового потенциала; условий удовлетворения первичных жизненных потребностей; условий труда, развития социально-производственной инфраструктуры; условий быта, развития социально-бытовой инфраструктуры; условий удовлетворения духовных потребностей; условий удовлетворения трудовых и гражданских прав; условий участия трудящихся в управлении делами организации.

3-я группа – динамика формирования и развития социальных качеств людей. Данная группа включает: изменения в системе потребностей и ценностных ориентациях работников; динамику состояния дисциплины и порядка в трудовой организации; существующую практику морального и материального воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, ее эффективность и т. д.; изменения в уровне и направленности трудовой, социальной и других видах активности; изменения в образовательной подготовке и культурном уровне развития работников; динамику формирования и готовности работников к инновационной деятельности.

3.3 Понятие и структура трудового поведения, его классификация

Трудовое поведение – это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса.

Структуру трудового поведения можно представить следующим образом:

- циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния;
- акции, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств;
- спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием;
- осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;

– действия и поступки как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Основные **критерии классификации трудового поведения**:

- 1) по *субъектам поведения*: индивидуальное и коллективное;
- 2) по *производственной функции*: исполнительское и управленческое;
- 3) по *степени детерминированности*: жестко детерминированное и инициативное;
- 4) по *степени соответствия принятым нормам*: нормативное и отклоняющееся от нормативов;
- 5) по *производственным результатам и последствиям*: позитивное и негативное;
- 6) по *степени формализации*: установленное в нормативных документах и не установленное в нормативных документах.

3.4 **Формы трудового поведения, механизм его регулирования**

Различают следующие **формы трудового поведения**:

- 1) *функциональное поведение* – это конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места;
- 2) *экономическое поведение*, характеризующееся понятием эффективность использования производственных ресурсов и результативности труда;
- 3) *стратификационное поведение* – это поведение, связанное с профессиональной, трудовой карьерой, когда работник сознательно выбирает и реализует в относительно длительный промежуток времени путь своего профессионального или должностного продвижения;
- 4) *адаптивно-приспособленческое поведение*, проявляющееся в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, ролям, требованиям технологической среды и т. д.;
- 5) *церемониальные и субординационные формы поведения* связаны с реализацией служебного, профессионального и должностного этикета;
- 6) *характерологические формы поведения* связаны с проявлением в поведении эмоций и настроения;
- 7) *деструктивные формы поведения* – это выход работника за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса (противоправное поведение, превышение полномочий, профессиональная некомпетентность, псевдоактивность).

Механизм регулирования трудового поведения включает следующие составляющие:

- *потребности* – нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности личности, социальной группы;
- *интересы* – реальные причины действий, формирующиеся у социальных групп, индивидов;
- *мотивы* – осознанное отношение к своим поступкам (внутреннее побуждение);
- *ценностные ориентации* – разделяемые личностью социальные ценности, выполняющие функцию регуляторов трудового поведения индивидов;
- *установка* – общая ориентация человека на определенный социальный объект, предшествующая действию и выражающая предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта;
- *трудовая ситуация* – комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс;
- *стимулы* – внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению.

3.5 Социальный контроль в сфере труда

Социальный контроль – это специфическая деятельность, направленная на поддержание нормального поведения индивида, группы или общества различными средствами социального воздействия.

Социальный контроль обладает сложной **структурой**, которую составляют три процесса: наблюдение поведения, оценка поведения с точки зрения социальных норм и реакция на поведение в форме санкций.

Социальные нормы – совокупность ожиданий и требований трудовой организации к своим членам относительно трудового поведения, регулирующая их взаимодействие в процессе трудовой деятельности. В них фиксируются типичные, обязательные и допустимые варианты трудового поведения.

Санкция – предохранительная мера, применяемая к нарушителю социальных ограничений и имеющая для него определенные неблагоприятные последствия.

В зависимости от характера используемых санкций социальный контроль бывает двух видов: *экономический* (разные льготы, поощрения, взыскания) и *моральный* (демонстрация уважения, презрения, симпатии).

В зависимости от контролируемого субъекта могут быть выделены различные виды социального контроля в сфере труда:

- *внешний* (субъект контроля не включен в непосредственно контролируемую систему отношений и деятельности, а находится вне этой системы, например, административный контроль);

– взаимный (носителями социально-контрольных функций оказываются сами субъекты организационно-трудовых отношений, обладающие одинаковым статусом);

– самоконтроль (субъект самостоятельно (вне фактора внешнего принуждения) осуществляет надзор за собственными действиями, ведет себя соответственно общественно принятым нормам).

Типы социального контроля в сфере труда:

1) *сплошной* (носит непрекращающийся характер, наблюдению и оценке подвергается весь процесс организационно-трудовых отношений) и *избирательный* (наблюдаются и оцениваются отдельные элементы трудовой деятельности);

2) *содержательный* (глубокий и серьезный контроль) и *формальный* (поверхностный);

3) *открытый* (субъекты трудовых отношений информированы о проведении контроля) и *скрытый* (осуществляется через посредников или технические средства).

Вопросы для самоконтроля

- 1 Дайте определение трудовой организации и трудового коллектива.
- 2 Назовите типы социальной структуры трудовой организации.
- 3 Перечислите группы социальных процессов в трудовой организации и охарактеризуйте их.
- 4 Опишите структуру трудового поведения.
- 5 Назовите основные виды и формы трудового поведения.
- 6 Какие составляющие включает в себя механизм регулирования трудового поведения?
- 7 Опишите типы социального контроля в сфере труда.

Тема 4. Трудовая среда и трудовая адаптация работников

- 4.1 Трудовая среда: понятие, факторы и элементы.
- 4.2 Содержание и виды трудовой адаптации работников.
- 4.3 Факторы и стадии трудовой адаптации работников.
- 4.4 Формы трудовой адаптации работников и их характеристика.

4.1 Трудовая среда: понятие, факторы и элементы

Под **трудовой средой** понимаются средства, условия труда и взаимоотношения индивидов, участвующих в трудовом процессе.

На трудовую среду оказывают влияние *физические факторы* – это воздух, температура, влажность, освещение, цветовое оформление, уровень шума и т. д. и *техничко-технологические факторы* – это средства труда (машины, оборудование, инструменты, здания, транспорт), предметы труда (сырье, материалы, полуфабрикаты) и технологический процесс.

Трудовая среда имеет сложную многогранную **структуру**, которую можно разделить на две крупные группы:

- 1) *материальные условия*, которые формируются географическими, климатическими, физическими, химическими, биологическими факторами;
- 2) *социальные условия*, формируемые социальной деятельностью людей и социальными отношениями между ними.

К группе **материальных условий** относятся:

- естественно-географические условия (характер климата, рельеф и плодородие почвы, плотность населения, наличие полезных ископаемых и пр.);
- материально-вещественные компоненты (совокупность используемых средств и орудий труда, характер предмета труда, освещенность, температура, уровень шума, радиационный фон, состояние воздушной среды в зоне трудовой деятельности, условия отдыха, элементы социальной инфраструктуры).

Группа **социальных условий** включает:

- организационные условия (организация рабочих мест сотрудников, режим труда и отдыха, система повышения квалификации);
- экономические условия (формы оплаты труда работников, система премирования, отраслевые и региональные различия в уровне оплаты труда);
- правовые условия (нормативно-правовые акты в области регулирования социально-трудовых отношений, локальные акты организаций);
- социально-психологические условия (моральный климат в коллективе, его сплоченность, особенности межличностных отношений);
- социокультурные условия (социальные нормы, ценностные ориентации, корпоративная культура).

4.2 Содержание и виды трудовой адаптации работников

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой *ситуации*, в котором и личность, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга.

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется в **показателях** трудовой деятельности: эффективности труда; усвоении социальной информации и ее практической реализации; увеличении трудовой активности и удовлетворенности.

Трудовая адаптация может быть *первичной* – при первоначальном вхождении работника в производственную среду, и *вторичной* – при смене рабочего места без смены и со сменой профессии или при существенных изменениях среды.

Виды трудовой адаптации работников:

- *профессиональная* адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии;

- *социально-психологическая* адаптация заключается во включение работника в систему социально-психологических взаимоотношений трудовой организации, ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями;

- *общественно-организационная* адаптация означает освоение новыми членами трудового коллектива организационной структуры организации, режима труда и отдыха и т. д.;

- *культурно-бытовая* адаптация – это участие новых членов трудового коллектива в традиционных для данного предприятия мероприятиях вне рабочего времени;

- *психофизиологическая адаптация* – это процесс освоения человеком совокупности условий труда.

4.3 Факторы и стадии трудовой адаптации работников

Факторы трудовой адаптации – это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. Среди них можно выделить как объективные, так и субъективные.

Объективные факторы связаны с производственным процессом и практически не зависят от работника. Это уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специализация и т. д.

К **субъективным** (личностным) факторам относятся:

- *социально-демографические* характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, социальное положение и т. д.);

- *социально-психологические* (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, самоконтроль, коммуникабельность и т. д.);

– *социологические* (степень профессионального интереса, степень заинтересованности в эффективности и качестве труда, наличие установки на повышение квалификации т. д.).

Интегрированным **субъективным показателем** успешной трудовой адаптации можно считать общую удовлетворенность работника трудом, морально-психологическим климатом в коллективе.

В процессе адаптации работник проходит следующие **стадии**:

1) *стадия ознакомления*, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения;

2) *стадия приспособления* – на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки;

3) *стадия ассимиляции*, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой;

4) *идентификация*, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации.

4.4 Формы трудовой адаптации работников и их характеристика

В зависимости от трудовой среды и требований работника различают две **формы** трудовой адаптации.

1. *Активная адаптация* – деятельное стремление работника, с одной стороны, быстрее освоить особенности среды, понять и учесть в своих поступках закономерности поведения коллектива; с другой стороны, способность воздействовать на среду, чтобы изменить ее нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности в соответствии со своими представлениями.

2. *Пассивная адаптация* – бездействие работника, которое может быть следствием отсутствия мотивации, характерологических особенностей человека и др.

Трудовая адаптация проходит быстрее и успешнее, если правильно выбрана профессия. Это позволяет применить профессиональный отбор.

Профессиональный отбор – это процесс выявления с помощью научно-обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности человека для выполнения той или иной работы. В результате профотбора составляется *профессиограмма* (всестороннее описание профессии, включающее требования, которым должен отвечать исполнитель) и *карта личности* (характеристика человека в социальном аспекте, психологическом и физиологическом).

При сопоставлении необходимых (профессиограмма) и наличных (карта личности) качеств определяется профпригодность.

Также успешной трудовой адаптации способствует возможность должностного и профессионального продвижения работников, то есть карьерный рост. Различают два **вида карьеры**:

– *профессиональная карьера* характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержание индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию;

– *внутриорганизационная карьера* охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации и реализуется в трех основных направлениях: вертикальном (подъем на более высокую ступень структурной иерархии); горизонтальном (перемещение в другую функциональную область деятельности, расширение или усложнение задач на прежней ступени с дополнительным вознаграждением); центростремительном (движение к руководству организации).

Вопросы для самоконтроля

- 1 Какие факторы оказывают воздействие на трудовую среду?
- 2 С помощью каких показателей можно оценить трудовую адаптацию работника?
- 3 Назовите виды трудовой адаптации работника.
- 4 Перечислите факторы, оказывающие влияние на трудовую адаптацию работника.
- 5 Какие существуют формы трудовой адаптации?
- 6 Что такое профессиограмма?
- 7 Дайте определение и разновидности карьеры.

Тема 5. Трудовой потенциал, его элементы и показатели оценки

5.1 Человеческий потенциал: социальная сущность и содержание.

5.2 Социологическое содержание и составные элементы трудового потенциала.

5.3 Количественные и качественные показатели оценки трудового потенциала.

5.1 Человеческий потенциал: социальная сущность и содержание

Человеческий потенциал – это имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на величину доходов.

Свойства человеческого потенциала: *системность; внешняя обусловленность; непрозрачность; стратегичность.*

Принципы концептуальной схемы человеческого развития, предлагаемые «Программой развития ООН»:

- *производительность труда* (люди должны иметь возможность повышать продуктивность своей деятельности, поэтому экономический рост, динамика занятости и оплаты труда являются составляющими моделями человеческого развития);

- *равенство возможностей* (ликвидация барьеров, связанных с расой, полом, местом проживания, уровнем благосостояния);

- *устойчивость развития* (отсутствие финансовых, социальных, демографических, экологических долгов, по которым придется платить будущим поколениям, обеспечение справедливого распределения возможностей развития между поколениями);

- *расширение возможностей* (содействие самостоятельности, повышение ответственности людей за свою судьбу, активное участие населения в процессах принятия решений);

- *общественное благополучие* (необходимость в социально ответственных формах развития свободных рыночных отношений, наличие чувства социальной сплоченности).

Для сопоставления уровня развития разных стран «Программой развития ООН» используется **индекс развития человеческого потенциала**, который рассчитывается исходя из экономических (ВВП на душу населения по паритетной покупательской способности), социальных (уровень грамотности взрослого населения страны и совокупная доля учащихся) и демографических показателей (средняя продолжительность предстоящей жизни при рождении).

5.2 Социологическое содержание и составные элементы трудового потенциала

Исходной структурной единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности).

Трудовой потенциал работника – это совокупность характеристик сотрудника организации, определяющих возможности и границы его участия в трудовой деятельности, используемых реально в перспективе в рамках существующей организационной среды.

Трудовой потенциал работника включает:

- *психофизиологический потенциал* – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т. п.;

- *квалификационный потенциал* – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;

- *личностный потенциал* – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы в сфере труда.

Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологического, квалификационного и личностного потенциалов.

Трудовой потенциал организации – возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации.

Трудовой потенциал страны – это совокупность располагаемых в настоящее время и предвидимых в будущем трудовых возможностей, которые характеризуются количеством трудоспособного населения, его профессионально-квалификационным составом, иными качественными и количественными признаками.

5.3 Количественные и качественные показатели оценки трудового потенциала

Для характеристики трудового потенциала с *количественной стороны* используются такие показатели, как: численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений; количество рабочего времени, необходимого при нормальном уровне интенсивности труда (границы возможного участия работника в труде).

Качественная характеристика трудового потенциала направлена на оценку: физического и психологического потенциала работников предприятия; объема общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества; качество членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности.

Основные показатели оценки трудоспособного потенциала по объектам анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели оценки трудоспособного потенциала

Компоненты трудо- вого потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	человек	предприятие	общество
Здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней	Явочная численность персонала. Потери рабочего времени из- за болезней. Затраты на обеспечение здо- ровья персонала	Средняя продолжи- тельность жизни. Затраты на здраво- охранение. Уровень смертности по воз- растам
Нравственность	Отношение к окружающим	Взаимоотношения между сотрудниками. Моральный климат в коллективе. Потери от конфликтов	Отношение к инвали- дам, детям, престаре- лым. Уровень пре- ступности, социаль- ной напряженности
Творческий потенциал	Творческие способности	Количество изобре- тений, патентов, рацио- нализаторских пред- ложений, новых изделий на одного работающего, предприимчивость	Доходы от авторских прав. Количество патентов и междуна- родных премий на одного жителя стра- ны. Темпы научно- технического прогресса
Активность	Стремление к реализации способностей. Предприимчивость		
Организованность	Аккуратность, рациональность, дисциплинирован- ность, бережли- вость, обязатель- ность, порядочность	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность	Качество законода- тельства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение догово- ров и законов
Образование	Знания. Количество лет в школе и вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в об- щей численности ра- ботающих. Затраты на повышение квали- фикации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образова- ние в госбюджете
Профессионализм	Умения. Уровень квалификации	Качество продукции. Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течение года	Количество сотру- дников. Количество часов работы за год одного сотрудника	Численность трудо- способного населе- ния. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год

Вопросы для самоконтроля

- 1 Назовите свойства человеческого потенциала.
- 2 Перечислите принципы человеческого развития.
- 3 Дайте определение трудового потенциала работника и его элементов.
- 4 Назовите количественные показатели оценки трудового потенциала.
- 5 Назовите качественные характеристики трудового потенциала.
- 6 Перечислите основные компоненты трудового потенциала.

Тема 6. Социологический анализ мотивации и стимулирования труда

- 6.1 Социологическое содержание понятия «мотивация», потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.
- 6.2 Социальная структура мотивационного процесса.
- 6.3 Социологическое содержание понятия «стимулирование труда», его виды.
- 6.4 Социальные условия эффективности стимулирования труда.
- 6.5 Зарубежный опыт стимулирования труда.

6.1 Социологическое содержание понятия «мотивация», потребности и интересы как детерминанты трудового поведения

Мотивация труда – побуждение человека к трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для него потребностей.

В основе формирования мотивации труда находятся **потребности**, которые можно определить как заботу индивида об обеспечении необходимых средств и условий для собственного существования и самосохранения. Существует множество классификаций человеческих потребностей, наиболее полной из них является **иерархия потребностей**, разработанная американским психологом **А. Н. Маслоу**:

- 1) **физиологические потребности** – это потребности в воспроизводстве, пище, одежде, жилище, отдыхе и т. д.;
- 2) **экзистенциальные потребности** – это потребности в безопасности своего существования, стабильности условий жизнедеятельности, в гарантированной занятости, страховании от несчастных случаев и т. д.;

3) *социальные потребности* – это потребности в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, заботе о других и внимании к себе, участии в совместной трудовой деятельности;

4) *престижные потребности* – это потребности в уважении со стороны других людей, служебном росте, престиже, высокой оценке;

5) *духовные потребности* – это потребности в самовыражении через творчество.

Первые два уровня потребностей в своей иерархии А. Н. Маслоу называл *первичными* (врожденными), три остальных – *вторичными* (приобретенными). При этом потребности каждого нового уровня становятся актуальными для индивида лишь после того, как удовлетворены предыдущие запросы.

Интерес – это конкретное выражение осознанных потребностей. Если потребности показывают, что нужно человеку для его нормальной жизни, то интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы удовлетворить данную потребность.

Различают *материальные* интересы (к соответствующему уровню оплаты труда, размерам премирования и пр.) и *нематериальные* (к знаниям, науке, искусству, общению, культуре т. д.).

6.2 Социальная структура мотивационного процесса

Трудовое поведение членов общества определяется взаимодействием различных внутренних и внешних побудительных сил. Внутренними побудительными силами являются потребности и интересы, ценности и ценностные ориентации, идеалы и мотивы. Все они представляют собой структурные элементы сложного социального процесса мотивации трудовой деятельности.

На основе потребностей и интересов (см. 1 вопрос темы) формируются ценности и ценностные ориентации.

Ценности – это представления субъекта, общества, класса, социальной группы о главных и важных целях жизни и работы, а также об основных средствах достижения этих целей. К ценностям относят все предметы и явления, которые обладают положительной значимостью в глазах общества, коллектива, личности (материальные, духовные, социальные, политические и пр.).

Направленность личности на те или иные ценности материальной или духовной культуры общества характеризует ее **ценностные ориентации**, служащие общим ориентиром в человеческом поведении. Если для человека важнейшей ценностной ориентацией является творческий характер труда, то некоторое время он может не думать о зарплате, условиях труда;

если материальное благополучие, то он может пренебречь ради заработка другими ценностями.

Специфической формой ценностей выступают **общественные идеалы**, то есть представления о том, какими в обществе должны быть общественные отношения, работник.

Поведение работника, его мотивация обуславливается не только системой ценностей общества, трудовой организации (коллектива), но и **социальными нормами** – стихийно сложившимися или сознательно установленными правилами поведения.

Мотив – побуждение к активности и деятельности личности, социальной группы, общности людей, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности. Деятельность человека обосновывается одновременно несколькими мотивами, так как человек включен в систему разнообразных отношений с предметным миром, с обществом, окружающими людьми, с самим собой. Группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника, получила название *мотивационного ядра*.

6.3 Социологическое содержание понятия «стимулирование труда», его виды

Стимулирование труда – это (не)целенаправленное воздействие на человека или группу людей с целью поддержания определенных характеристик их трудового поведения, прежде всего меры трудовой активности.

В практике работы предприятий используют *материальные денежные* стимулы (заработная плата), *материальные неденежные* (оплата мобильной связи, транспортных расходов) и *нематериальные стимулы* (социальные, моральные, психологические).

Различают дифференцированный и недифференцированный **эффекты стимулирования**.

Суть *недифференцированного* эффекта в том, что под воздействием одного стимула (например, оплаты труда) достигаются одновременно все цели, приводятся в норму все показатели трудовой деятельности.

В случае же *дифференцированного* эффекта стимулирования цели относительно независимы, самостоятельны; это проявляется в том, что один и тот же стимул воздействует на многие аспекты труда, но в разной мере и с разными результатами; одна или несколько целей предполагают особенное стимулирование; одна цель стимулирования противоречит другой.

Виды стимулирования:

1) *пропорциональное, прогрессивное и регрессивное стимулирование*. При пропорциональном виде стимулирования изменение трудовой активности

основывается на пропорциональном изменении меры стимула. При *прогрессивном* стимулировании трудовая активность основывается на возрастающей мере стимула. В случае *регрессивного* стимулирования трудовая активность основывается на убывающей мере стимула;

2) *жесткое и либеральное стимулирование*. Жесткое стимулирование основано преимущественно на принуждении человека к затратам усилий. Механизмом принуждения является ориентация на некий ценностный минимум, то есть страх недостижения ценностного минимума. Либеральное стимулирование основано преимущественно на привлечении человека к затратам усилий. Механизмом привлечения является ориентация человека на некий ценностный максимум;

3) *актуальное и перспективное стимулирование*. Если актуальное стимулирование связано со значением оплаты труда как источника повседневного существования, то перспективное направлено на удовлетворение более глубоких инстинктов собственности, власти, социального продвижения и стабильности.

6.4 Социальные условия эффективности стимулирования труда

Выделим условия стимулирующего воздействия оплаты труда на трудовую деятельность:

1. **Зависимость между активностью и вознаграждением.** Если доход человека действительно зависит от его усилий и отношения к делу, то в этом случае он получает возможность проявить и доказать свои способности.

2. **Определенность принципа вознаграждения.** Чтобы оплата труда оказывала стимулирующее воздействие, работник должен знать принцип оплаты; данный принцип должен быть конкретным, понятным, открытым. Отсутствие осведомленности, понимания принципа оплаты труда, снижает установку на трудовую активность.

3. **Стабильность критериев оценки активности.** При этом необходимо руководствоваться некоторыми правилами:

- во-первых, изменение критериев оценки активности не должно быть неожиданным для человека и может происходить только через определенный интервал времени;

- во-вторых, изменение критериев оценки активности путем повышения требований недопустимо, если речь идет о больших затратах сил.

4. **Договорной механизм.** В сфере труда действие данного механизма проявляется в контрактном и согласительном принципах вознаграждения.

Контрактный принцип оплаты труда охраняет работника от злоупотреблений работодателя, уравнивает их шансы при урегулировании отношений, типизирует трудовые отношения. *Согласительный* принцип вознаграждения – это участие работника в определении собственной оплаты труда (например, обсуждение и утверждение норм выработки).

5. Подкрепление и реализация ожиданий. Необходимо чуткое и внимательное отношение к любым проявлениям положительного трудового поведения человека как работника, которые должны своевременно и адекватно вознаграждаться. Также должна существовать система вознаграждения, гарантирующая не оплату труда, а саму трудовую активность.

6. Особенности объекта стимулирования. Стимулирующая функция оплаты труда при всех других благоприятных обстоятельствах реализуется или не реализуется в зависимости от состояния человека или группы, на которые данная оплата труда распространяется.

6.5 Зарубежный опыт стимулирования труда

Стимулирование труда в корпорациях США основывается на общих принципах, которые условно можно разделить на два **направления**.

Основной смысл *первого* направления заключается в создании отношений доверия между руководителями и подчиненными, между самими подчиненными (глубокие убеждения в совместных этических ценностях, политика полной занятости, личные стимулы к труду, личное участие работника в принятии решения, неявный контроль и др.).

Второе направление включает те принципы, которые предполагают развитие у работника индивидуализма (сильная вера в индивидуализм; четкая кадровая политика, единый социальный статус работников, максимальное делегирование полномочий работникам и др.).

Система стимулирования труда в Японии основывается на следующих **положениях**:

- пожизненный найм рабочих и служащих;
- принцип «старшинства» (обеспечивает повышение заработной платы в зависимости от стажа работы и уровня квалификации);
- разносторонняя подготовка кадров (ротация кадров);
- планомерное перемещение кадров из одного функционального подразделения в другое;
- система горизонтальной координации (на низовом уровне создаются органы, позволяющие оперативно решать ряд вопросов);
- особая процедура принятия решений (большое количество времени тратится на подготовительную работу);

– вовлечение работающих в малые производственные группы по усовершенствованию трудовой деятельности («кружки контроля качества», «кружки за снижение себестоимости» и т. д.).

Шведская система стимулирования труда построена на формировании высокого (по сравнению с другими странами) уровня жизни, обеспечения занятости населения и большого числа социальных благ.

Вопросы для самоконтроля

- 1 Дайте определение мотивации труда.
- 2 Какая связь между потребностями личности и мотивацией труда?
- 3 Назовите примеры материальных и нематериальных интересов.
- 4 Какова роль ценностей и общественных идеалов в мотивации труда?
- 5 Охарактеризуйте дифференцированный и недифференцированный эффекты стимулирования.
- 6 Назовите виды стимулирования и дайте их характеристику.
- 7 Перечислите условия стимулирующего воздействия оплаты труда на трудовую деятельность.
- 8 Назовите основные направления стимулирования труда в США и Японии.

Тема 7. Социально-трудовые отношения и социальная защита работников

- 7.1 Социально-трудовые отношения: понятие, особенности и виды.
- 7.2 Трудовой конфликт как разновидность социального конфликта: сущность, признаки, последствия.
- 7.3 Социальные причины трудовых конфликтов.
- 7.4 Методы разрешения трудовых конфликтов.
- 7.5 Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
- 7.6 Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
- 7.7 Социальные гарантии в сфере труда.

7.1 Социально-трудовые отношения: понятие, особенности и виды

Социальные отношения – это отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения,

образа и уклада жизни и пр. Они проявляются в положении отдельных групп работников в трудовом процессе.

Социально-трудовые отношения – связующее звено между рабочим и мастером, руководителем и группой подчиненных, определенными группами работников и отдельными их членами и позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы.

Различают следующие **виды** социально-трудовых отношений:

а) *по содержанию деятельности:*

- 1) производственно-функциональные;
- 2) профессионально-квалификационные;
- 3) социально-психологические;
- 4) общественно-организационные;

б) *по способу общения:*

- 1) межличностные;
- 2) безличные;

в) *по объему властных полномочий:*

- 1) отношения по горизонтали;
- 2) отношения по вертикали;

г) *по субъекту:*

- 1) межорганизационные;
- 2) внутриорганизационные;
- 3) внутрипроизводственные;

д) *по степени регламентированности:*

- 1) формальные;
- 2) неформальные.

7.2 Трудовой конфликт как разновидность социального конфликта: сущность, признаки, последствия

Трудовой конфликт – это противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников.

Признаками трудового конфликта являются:

- взаимоисключающие позиции субъектов конфликта;
- достаточно высокая степень противоречий;
- осознание возникших противоречий;
- мгновенное и неожиданное возникновение противоречий в организационно-трудовых отношениях или их длительное накопление.

Негативные последствия трудового конфликта:

- усиление настроения враждебности, ухудшение социального самочувствия и самосознания людей в трудовой среде;
- свертывание деловых контактов, предельная формализация общения, отказ от открытых коммуникаций;
- падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности вследствие негативного настроения, недоверия;
- умышленное сопротивление желаниям, действиям и мнениям других, даже если в этом нет личностной необходимости и смысла;
- умышленное и целенаправленное деструктивное поведение;
- фактические потери времени, бессмысленные затраты сил и энергии на вражду и конфронтацию.

Позитивные функции трудового конфликта:

- *информационная* (только через конфликт становится открытой информация, которая функционально необходима всем или многим);
- *социализации* (в результате конфликта индивиды получают социальный опыт, знания, которые недоступны в обычных условиях);
- *нормализация морального состояния* (в конфликте разрешаются накопленные негативные настроения);
- *инновационная* (конфликт стимулирует изменения, демонстрирует их неизбежность; через конфликт официально признается проблема).

7.3 Социальные причины трудовых конфликтов

Социальными ***причинами*** трудовых конфликтов являются:

- *проблемы распределительных отношений* (в связи с распределительными отношениями возможен трудовой конфликт из-за факта распределения благ; самого принципа и критерия распределения благ);
- *сложности функционального взаимодействия* (чем сложнее дифференциация и кооперация трудовой деятельности, чем активнее и ответственнее отношение самих людей к ней, тем вероятнее и столкновения);
- *ролевые противоречия* (существуют разные роли, часто с противоположными целями и различными способами поведения индивидов. Субъекты организационно-трудовых отношений, выполняющие противоположные задачи и функции, имеют свои представления и взгляды по поводу ролей друг друга. Это несоответствие и приводит к конфликту);
- *сугубо деловые разногласия* (конфликт основывается на разности профессионального мышления, расхождении во взглядах на организацию работы, правильное решение проблем производства и т. д.);

- *раздел вины, ответственности* (в случае существующих в организации проблем чаще всего происходит болезненный процесс определения конкретного виновника, персонификации вины);
- *лидерство* (трудовой конфликт может протекать как борьба за власть и господство, занятость, выполнение престижных ролей);
- *ненормальные условия труда* (высокая плотность рабочих мест, вынужденная высокая интенсивность контактов, работа на несовременном оборудовании являются причиной трудовых конфликтов);
- *несовместимость* (существенные различия в характеристиках субъектов, которые препятствуют их нормальным отношениям – в опыте, квалификации, образовании);
- *половозрастной состав организации* (молодому работнику иногда свойственно переоценивать свои способности, недооценивать опыт старших; старшие работники зачастую не оказывают помощи молодым);
- *социальные различия* (трудовые конфликты в организациях могут провоцироваться различиями между людьми сословно-классового, расового, этнического, религиозного, политического характера).

7.4 Методы разрешения трудовых конфликтов

Разрешение трудового конфликта – это процесс или целенаправленная деятельность, снимающие его причины и последствия.

Модели разрешения трудового конфликта:

- 1) конфликтующие стороны взаимно отказываются от собственных притязаний в целях сохранения социального мира в организации;
- 2) одна из конфликтующих сторон отказывается от своих притязаний, осознав их как менее существенные;
- 3) конфликтующие стороны находят вариант компромисса, жертвуя частью своих притязаний, чтобы создать возможность их согласования;
- 4) обе стороны могут реализовать свои притязания за счет третьей стороны.

Существуют такие **типы разрешения трудового конфликта**, как:

- *автономный*, когда конфликтующие в процессе социально-трудовых отношений способны снять проблемы самостоятельно;
- *общеорганизационный*, если трудовой конфликт разрешается только в результате организационных изменений;
- *публичный*, если в разрешении конфликта участвуют окружающие;
- *административный*, когда урегулирование происходит только в результате вмешательства администрации.

Различают следующие **формы разрешения трудового конфликта**:

- 1) *реорганизация* – изменение организационно-трудового порядка, вызвавшего конфликт;
- 2) *информирование*, то есть перестройка образа ситуации в сознании конфликтующих сторон, достижение правильного взгляда на конфликт, пропаганда выгоды мира в данном конкретном случае;
- 3) *трансформация* – перевод конфликта из состояния бесполезной вражды в состояние переговоров;
- 4) *отвлечение* – перенос внимания конфликтующих сторон на другие проблемы или позитивные стороны их отношений;
- 5) *дистанцирование* – исключение конфликтующих сторон из общих организационно-трудовых отношений;
- 6) *игнорирование* – умышленное невнимание к конфликту с тем, чтобы он разрешился сам или чтобы акцентирование внимания на конфликте не способствовало его обострению;
- 7) *подавление* – это ситуация, при которой причины конфликта не снимаются, но всякое конфликтное поведение запрещается под угрозой административных санкций для одной или обеих сторон;
- 8) *конформное предпочтение* – удовлетворение интересов более сильной в социальном отношении стороны.

7.5 Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда

Сама *система социальной защиты в широком смысле* – это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств существования:

- трудоспособным гражданам – за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства;
- социально уязвимым слоям – за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума.

Социальная защита в узком смысле – это система законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека, обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни.

В полном своем проявлении социальная защита должна охватывать следующие *направления*:

- обеспечение членам общества прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин она необходима, защита от факторов, снижающих жизненный уровень;

– создание условий, позволяющих гражданам беспрепятственно зарабатывать себе средства для жизни любыми не противоречащими закону способами;

– создание условий, обеспечивающих удовлетворение определенного минимума (в объеме общественных возможностей и с учетом национально-исторической специфики) потребностей граждан в образовании, медицинской помощи и т. д.;

– обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников, защита их от негативных воздействий индустриального производства;

– обеспечение экологической безопасности членов общества;

– защита граждан от преступных посягательств;

– защита гражданских и политических прав и свобод, соответствующих принципам правового, демократического государства;

– создание условий, исключающих вооруженные социальные и межнациональные конфликты;

– защита от политического преследования и административного произвола;

– обеспечение свободы духовной жизни, защита от идеологического давления;

– обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни.

7.6 Социальные институты и механизм социальной защиты работника

Социальная защита представляет собой, с одной стороны, *функциональную* систему, то есть систему направлений, по которым она осуществляется, а с другой – *институциональную*, то есть систему институтов, ее обеспечивающих (государство, суд, профсоюзы и другие общественные организации).

Социальный институт – это устойчивая форма организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно урегулированного порядка, в рамках чего происходит распределение социальных ролей и статусов людей, охватываемых деятельностью соответствующего института.

Первые из названных видов социальных институтов именуются некоторыми социологами *социально-организационными* институтами, вторые – *социально-нормативными*.

Важнейшим и наиболее мощным социально-организационным институтом является *государство*, которое представляет собой сложную

институциональную систему. Также важную роль в выполнении функций социальной защиты играют такие институты, как страховые компании, благотворительные организации, а также общественные и политические организации, которые осуществляют социальную защиту представляемых ими социальных групп и слоев населения.

Институтами, призванными защищать работников наемного труда, являются *профессиональные союзы*, предназначенные для защиты прав и интересов трудящихся форм и механизмов социального партнерства.

Наряду с социально-организационными в обществе имеется множество *социально-нормативных институтов*, которые не воплощаются в какой-то организации, а существуют и функционируют сами по себе. Каждая отрасль права представляет собой систему таких социально-нормативных институтов (трудовое право, трудовое законодательство).

Конкретным инструментом или институтом социальной защиты работников на предприятии является *коллективный договор*. Другим важным социально-нормативным институтом, который все шире входит в практику наших предприятий и различных организаций и который при определенных условиях может выступать средством социальной защиты, является *трудовой контракт*.

7.7 Социальные гарантии в сфере труда

Социальные гарантии – это социально-экономические нормативы, гарантирующие населению признанный обществом уровень потребления, то есть обеспечивающие минимальный стандарт уровня жизни в соответствии с возможностями экономики.

Система социальных гарантий должна удовлетворять следующим **требованиям**:

- необходимый и достаточный объем;
- обеспеченность финансовыми и материальными ресурсами;
- адресность;
- учет территориальных особенностей;
- механизм доведения до получателя.

Социальные гарантии могут быть общенациональными, региональными, отраслевыми, а источниками их финансирования – республиканский бюджет, областные бюджеты и внебюджетные фонды.

Социальные гарантии в сфере труда **должны**:

- регулировать рынок рабочей силы через смягчение возникающих противоречий между ее спросом и предложениями;

- содействовать полной занятости всех трудоспособных членов общества (никто не должен против своей воли оставаться без работы);
- рассчитываться на все категории трудоспособного населения, особо выделяя при этом нуждающихся;
- учитывать структуру населения конкретного региона.

Гарантиями в реализации права на труд являются: свобода выбора занятий и работы; признание государством оплачиваемой занятости как основы образа жизни; бесплатное содействие государства в подборе подходящей работы и переобучении и пр.

Также **каждый работник имеет право:**

- на рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда;
- на обучение безопасным методам и приемам труда;
- на обеспечение необходимыми средствами коллективной и индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами;
- на получение от нанимателя достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о средствах защиты от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- на личное участие или участие через своего представителя в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда, проведении в установленном порядке проверок по охране труда на его рабочем месте соответствующими органами, расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;
- на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности и др.

Вопросы для самоконтроля

- 1 Что такое социально-трудовые отношения?
- 2 Перечислите виды социально-трудовых отношений.
- 3 Назовите признаки трудового конфликта.
- 4 Какие негативные последствия оказывают трудовые конфликты?
- 5 Назовите социальные причины трудовых конфликтов.
- 6 Опишите модели разрешения трудового конфликта.
- 7 Перечислите основные направления социальной защиты.
- 8 Дайте определение социального института.
- 9 Назовите основные гарантии человека в сфере труда.

Тема 8. Прикладные исследования в социологии труда

8.1 Прикладные исследования в социологии труда: понятие, цели, элементы.

8.2 Этапы проведения прикладного социологического исследования в сфере труда.

8.3 Общая характеристика методов прикладных исследований в социологии труда.

8.4 Особенности проведения анкетирования как основного метода социологических исследований.

8.5 Генеральная и выборочная совокупность. Методы определения выборки.

8.1 Прикладные исследования в социологии труда: понятие, цели, элементы

Прикладные социологические исследования в своей сущности представляют собой целостную систему теоретических и эмпирических процедур, способствующих получению нового знания об исследуемом объекте для решения конкретных теоретических и практических социальных проблем.

Элементы прикладного социологического исследования:

- *проблема*, требующая решения (например, высокий уровень безработицы в Республике Беларусь или текучести кадров на конкретном предприятии);

- *объект исследования* – носитель проблемной ситуации (страна, регион, предприятия);

- *предмет исследования*, то есть отдельные стороны объекта, какие-то его свойства и особенности (например, изучение занятости Республики Беларусь, профилактика трудовых конфликтов на предприятии);

- *субъект исследования* – тот, кто проводит исследование;

- *цели и задачи исследования*;

- *средства* – финансовые, научно-технические и организационные.

Процесс прикладного социологического исследования представляет собой в самом общем виде применение субъектом определенных средств по заранее разработанной программе в целях получения нового знания об объекте и практического применения полученного результата в конкретной деятельности.

Программа социологического исследования – это систематизированное изложение теоретико-методологических предпосылок, общей концепции исследовательского проекта в соответствии с основными целями и задачами предпринимаемой работы, методических и процедурных основ ее выполнения, выдвигаемых гипотез и логически последовательных операций для их проверки.

Структура программы прикладного социологического исследования включает:

- *методологическую* часть (формулирование и обоснование проблемы, указание цели, определение объекта и предмета исследования, логический анализ основных понятий, формулировка гипотез и задач исследований);

- *методическую* часть (определение обследуемой совокупности, характеристика используемых методов сбора первичной социологической информации, логическая структура инструментария для сбора этой информации, логическая схема ее обработки на ЭВМ).

8.2 Этапы проведения прикладного социологического исследования в сфере труда

Прикладное социологическое исследование имеет ряд этапов своего осуществления, которые отличаются друг от друга характером и содержанием, формами и процедурами исследовательской деятельности:

Подготовительный этап эмпирического социологического исследования насыщен разными видами работ, научными и практическими процедурами. На этом этапе уточняется тема, разрабатывается теоретическая концепция, программа исследования, устанавливается выборка, разрабатываются и тиражируются методические документы для сбора информации, определяется инструментарий исследования, формируются исследовательские группы, составляются графики работ, проводятся организационные мероприятия, решаются вопросы, связанные с материально-техническим обеспечением исследования.

Полевой этап (или этап сбора первичной социологической информации) связан со сбором информации «в поле», т. е. в зоне практических действий социолога – получение информации от ее носителей-людей: в аудиториях, на улицах, в классах, домах, на производстве и т. д. Информация собирается различными способами и инструментарием, которые присущи социологии и определены программой исследования.

Этап подготовки и обработки информации. Та информация, которая получена на полевом этапе, нуждается в проверке и упорядочении. Весь собранный массив изучается с точки зрения отклонения выборки от расчетных

параметров. Процедура проверки собранного массива включает просмотр методических документов на предмет точности, полноты и качества заполнения и выбраковку тех из них, которые не соответствуют предъявляемым требованиям. Составляется логическая программа обработки информации на ЭВМ. В некоторых случаях обработка информации производится вручную.

Анализ информации и подготовки итоговых документов (или заключительный этап). Методологический инструмент анализа – программа исследования, составленная на подготовительном этапе. Методы анализа зависят от вида социологического исследования, его целей и задач. В ходе анализа делаются выводы о подтверждении или опровержении гипотез, выявляются социальные связи, тенденции, противоречия, парадоксы, новые социальные проблемы. На этом же этапе оформляются результаты исследования. Итоговый документ зависит от вида исследования и определяется пожеланиями заказчика. В качестве такого документа выступают: информационная справка, информационная записка, аналитическая записка, отчет о научно-исследовательской работе. Аналитическая записка и отчет должны содержать выводы и рекомендации по разрешению той проблемы, изучению которой было посвящено социальное исследование.

8.3 Общая характеристика методов прикладных исследований в социологии труда

В социологии при сборе первичных данных используют четыре основных *метода*:

1. **Опрос** – метод сбора первичной вербальной информации, применяемый в социологии, психологии и других науках. Те, кто задает вопросы, называются *исследователями*, а те, кто отвечает на них, – *респондентами*.

В социологии применяются четыре разновидности опроса:

- *анкетирование* – письменный заочный опрос;
- *интервью* – устная беседа, очный опрос;
- *социометрический опрос* – измерение степени дружественных отношений в малой группе;
- *экспертный опрос* – оценка ситуаций знающими людьми.

2. **Анализ документов** – совокупность методических приемов и процедур, применяемых для извлечения из документальных источников социологической информации при изучении социальных процессов и явлений для решения определенных исследовательских задач.

Традиционный анализ документов представляет собой совокупность определенных логических построений, направленных на раскрытие основного содержания изучаемого материала. *Формализованный (контент-анализ)*

анализ направлен на выявление определенной совокупности количественных статистических характеристик текстов. При этом предполагается, что количественные характеристики содержания изучаемых документов отражают существенные особенности изучаемых явлений и процессов.

3. **Наблюдение** – это целенаправленное и систематизированное восприятие социального явления, черты которого, соответствующим образом классифицированные и закодированные, регистрируются исследователем. Формы и приемы регистрации могут быть различными: бланк или дневник наблюдения, фотоаппарат, видеотехника и пр.

Если социолог изучает поведение респондентов со стороны (наблюдает поведение забастовщиков, бригады рабочих и т. д.), то он проводит *невключенное* наблюдение. Если же он стал участником исследуемой группы (встал в ряды забастовщиков, устроился работать на предприятие), то он проводит *включенное* наблюдение.

4. **Эксперимент** – это такой метод социологического исследования, который позволяет получить информацию о количественном и качественном изменении показателей деятельности изучаемого социального объекта в результате воздействия на него вводимых или видоизменяемых экспериментатором и контролируемых (управляемых) им новых факторов.

При *полевом* эксперименте воздействие экспериментального фактора на изучаемый социальный объект происходит в реальной социальной ситуации при сохранении обычных характеристик и связей этого объекта. *Лабораторный* эксперимент – это такая разновидность экспериментального исследования, при которой экспериментальный фактор введен в действие в созданной исследователем искусственной ситуации.

8.4 Особенности проведения анкетирования

как основного метода социологических исследований

В исследовании социологических проблем чаще всего используется метод анкетирования.

Анкетирование – письменная форма опроса, осуществляющаяся, как правило, заочно, т. е. без прямого и непосредственного контакта интервьюера с респондентом.

Оно **целесообразно** в двух случаях:

- когда нужно спросить большое число респондентов за относительно короткое время;
- респонденты должны тщательно подумать над своими ответами, имея перед глазами отпечатанный вопросник.

Различают следующие виды анкетирования:

а) **по числу респондентов:**

- 1) *групповое* анкетирование – опрашиваются несколько респондентов;
- 2) *аудиторное* анкетирование – методическая и организационная разновидность анкетирования, состоящая в одновременном заполнении анкет группой людей, собранных в одном помещении в соответствии с правилами выборочной процедуры;
- 3) *массовое* анкетирование – участвуют от сотни до нескольких тысяч респондентов;

б) **по полноте охвата:**

- 1) *сплошное* – опрос всех представителей выборки;
- 2) *выборочное* – опрос части представителей выборки;

в) **по типу контактов с респондентом:**

- 1) *очное* – проводится в присутствии исследователя-анкетёра;
- 2) *заочное* – анкетёр отсутствует (рассылка анкет по почте, публикация анкет в прессе, в интернете, вручение и сбор анкет по месту жительства).

Анкета – это объединенная единым замыслом система вопросов, направленных на выявление качественных и количественных характеристик, как отдельной личности, так и социальной группы, коллектива.

Структура анкеты включает в себя несколько блоков:

- 1) *вводную часть*, в которой указывается, кто проводит опрос, с какой целью, дается инструкция по заполнению анкеты;
- 2) *опросную часть*, состоящую из группы контактных вопросов (цель – заинтересовать респондента, облегчить ему включение в проблему), группы основных вопросов (несут в себе основную информацию по изучаемой проблеме) и группы заключительных вопросов (для снятия у респондента психологического напряжения, вызванного работой с анкетой);
- 3) *паспортную*, которая позволяет исследователю определить социально-демографические характеристики респондентов и провести их типологизацию по полу, возрасту, образованию, профессии и пр.

8.5 Генеральная и выборочная совокупность.

Методы определения выборки

Генеральная совокупность – множество всех эмпирических элементов, составляющих объект исследования, иначе говоря, совокупность всех элементов, обладающих рядом общих характеристик, которая охватывает полное множество элементов с точки зрения решения проблемы исследования.

Определение генеральной совокупности состоит в конкретизации характеристик объекта исследования, выделении из множества его свойств наиболее важных и тех, которые при этом поддаются фиксации.

Выборочная совокупность – уменьшенная модель генеральной совокупности, отобранная по определенным правилам и репрезентирующая целое по заданным характеристикам.

Достоверность статистических выводов и содержательная интерпретация результатов зависит от **репрезентативности** выборки, то есть полноты и адекватности представления свойств генеральной совокупности, по отношению к которой эту выборку можно считать представительной.

Существуют следующие основные **способы организации выборочного наблюдения**:

- *простой случайный отбор*, при котором некоторое число объектов случайно извлекаются из генеральной совокупности объектов (например, с помощью таблицы или датчика случайных чисел), причем каждая из возможных выборок имеет равную вероятность. Такие выборки называются собственно-случайными;

- *простой отбор с помощью регулярной процедуры* осуществляется с помощью механической составляющей (например, даты, дня недели, номера квартиры, буквы алфавита и др.) и полученные таким способом выборки называются *механическими*;

- *стратифицированный отбор* заключается в том, что генеральная совокупность подразделяется на слои (страты) объема. Страты представляют собой однородные объекты с точки зрения статистических характеристик (например, население делится на страты по возрастным группам или социальной принадлежности; предприятия – по отраслям). В этом случае выборки называются *стратифицированными*;

- *методы серийного отбора* используются для формирования *серийных* или *гнездовых* выборок. Они удобны в том случае, если необходимо обследовать сразу серию объектов (например, партию товара, продукцию определенной серии или население при территориально-административном делении страны). При этом проводится сплошное обследование определенной партии товара, или целой территориальной единицы (жилого дома или квартала);

- *комбинированный* (ступенчатый) отбор может сочетать в себе сразу несколько способов отбора (например, стратифицированный и случайный или случайный и механический); такая выборка называется *комбинированной*.

Вопросы для самоконтроля

- 1 Опишите этапы прикладного социологического исследования.
- 2 Охарактеризуйте основные методы прикладных исследований в социологии труда.

- 3 Какие бывают виды опроса?
- 4 Дайте характеристику традиционного и формализованного анализа документов.
- 5 Назовите виды наблюдения и эксперимента.
- 6 Опишите случаи, когда целесообразно применение анкетного опроса.
- 7 Какие блоки включает в себя структура анкеты?
- 8 Какая разница между генеральной и выборочной совокупностями?
- 9 Перечислите способы организации выборочного наблюдения.

Литература

- 1 Волков, Ю. Е. Социология труда / Ю. Е. Волков. – М. : Издательский дом «АТИСО», 2009. – 536 с.
- 2 Гага, В. А. Экономика и социология труда / В. А. Гага. – М. : ИНРА-М, 2008. – 268 с.
- 3 Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для студентов вузов / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
- 4 Глухова, З. В. Экономика и социология труда / З. В. Глухова. – Омск, 2003. – 108 с.
- 5 Калачева, Л. Л. Социология и экономика труда / Л. Л. Калачева. – Новосибирск : НГТУ, 2005. – 308 с.
- 6 Канашевич, К. М. Социология и экономика труда : курс лекций / Н. М. Канашевич. – Могилев : МГУ им. А. А. Кулешова, 2011. – 191 с.
- 7 Карпикова, И. С. Социология труда / И. С. Карпикова, Н. М. Токарская. – М. : Логос, 2006. – 208 с.
- 8 Ромашов, О. В. Социология труда и экономическая социология : учеб. для студентов вузов / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2007. – 447 с.
- 9 Симонов, В. С. Экономика социально-трудовых отношений / В. С. Симонов, В. В. Синов. – Санкт-Петербург : СПбГУЭФ, 2010. – 223 с.
- 10 Соколова, Г. Н. Социология труда / Г. Н. Соколова. – Минск : Право и экономика, 2000. – 248 с.
- 11 Тощенко, Ж. Т. Социология труда / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.
- 12 Экономика и социология труда : учеб. для студентов вузов / А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 583 с.

Производственно-практическое издание

Предыбайло Светлана Дмитриевна

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Практическое руководство

Редактор *В. И. Шкредова*
Корректор *В. В. Калугина*

Подписано в печать 14.01.2016. Формат 60х84 1/16.
Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. 2,8.
Уч.-изд. л. 3,1. Тираж 25 экз. Заказ 22.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования
«Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины».

Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий № 1/87 от 18.11.2013.

Специальное разрешение (лицензия) № 02330 / 450 от 18.12.2013.

Ул. Советская, 104, 246019, г. Гомель.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

С. Д. Предыбайло

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Гомель
2016